

# Doğa Koruma Merkezi Vakfı

## Kurumsal İşleyiş Dokümanları No: 13

### Etik İlkeler

### Taciz, Yetkinin Kötüye Kullanımı ve Ayrımcılık Politikası

*Doğa Koruma Merkezi, tüm çalışanları için herhangi bir nedenle taciz, yetkinin kötüye kullanımı ve ayrımcılıktan uzak güvenli bir ortam sağlamayı taahhüt eder.*

*Doğa Koruma Merkezi işyerinde her türlü taciz, yetkinin kötüye kullanımı ve ayrımcılığa karşı sıfır tolerans politikası uygulayacak, tüm olayları ciddiye alacak ve tüm taciz, yetkinin kötüye kullanımı ve ayrımcılıkla ilgili iddiaları derhal soruşturacaktır. Bir başkasına taciz, yetkinin kötüye kullanımı ya da ayrımcılık uyguladığı tespit edilen herhangi bir kişi, işten çıkarılmaya kadar varan disiplin cezalarıyla karşı karşıya kalacaktır.*

*Tüm taciz, yetkinin kötüye kullanımı ve ayrımcılık şikayetleri ciddiye alınacak, şikâyet gizlilik ilkesine uygun, özenle ve güvenle ele alınacaktır. Hiç kimse böyle bir şikâyette bulunduğu için mağdur edilmeyecektir.*

Tacizin tanımı: Taciz, başka bir kişiyi gücendirmeye veya küçük düşürmeye neden olması makul olarak beklenebilecek veya algılanabilecek herhangi bir uygunsuz ve hoş karşılanmayan davranıştır. Taciz, bir başkasını rahatsız etmeye, alarma geçirmeye, taciz etmeye, küçük düşürmeye, yıldırmaya, küçümsemeye, küçük düşürmeye veya utandırmaya meyilli olan veya göz korkutucu, düşmanca veya saldırgan bir çalışma veya çalışma ortamı yaratan kelimeler, jestler, eylemler veya diğer davranışlar biçimini alabilir. Tipik olarak bir davranış kalıbını içermekle birlikte, tek bir olay şeklini alabilir. İş performansına ilişkin anlaşmazlık normalde taciz olarak kabul edilmez ve bu politika kapsamında değildir.

Yetkinin kötüye kullanılmasının tanımı: Bir nüfuz, güç veya yetki konumunun başka bir kişiye karşı uygunsuz kullanımudur. Bu, özellikle bir kişi nüfuzunu, gücünü veya yetkisini atama, atama, sözleşme yenileme, performans değerlendirmesi veya terfi dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere bir başkasının kariyer veya istihdam koşullarını uygunsuz şekilde etkilemek için kullandığında ciddidir. Yetkinin kötüye kullanılması, korkutma, tehdit, şantaj veya zorlamayı içeren ancak bunlarla sınırlı olmayan düşmanca veya saldırgan bir çalışma ortamı yaratan davranışları da içerebilir. Cinsel taciz de dahil olmak üzere ayrımcılık ve taciz, yetkinin kötüye kullanılmasıyla birlikte olduğunda özellikle ciddidir

Ayrımcılığın tanımı: Ayrımcılık, bir kişinin ırkına, cinsiyetine, cinsel yönelimine, cinsel kimliğine, dinine, uyruğuna, etnik kökenine, engelliliğine, yaşına, diline, sosyal kökenine, görünümüne, siyasi görüşüne veya diğer durumuna dayalı olarak herhangi bir haksız muamele veya keyfi ayrımdır. Ayrımcılık, münferit bir olay, politika, karar, davranış, ihmal veya benzer şekilde konumdaki bir kişiyi veya bir grup insanı etkileyen bir dizi olay olabilir ve taciz veya yetkinin kötüye kullanılması yoluyla kendini gösterebilir.

#### *Genel İlkeler:*

*Her personel, öğrenci, stajyer, danışman, gönüllü, ziyaretçi, temizlik çalışanı, kargo ya da yemek siparişi nedeniyle kısa süreliğine iş yerine gelen kişi onurlu ve saygılı muamele görme ve ayrımcılıktan uzak bir ortamda çalışma hakkına sahiptir. Sonuç olarak, cinsel taciz dahil olmak üzere her türlü ayrımcılık, taciz veya yetkinin kötüye kullanılması yasaktır.*

*Doğa Koruma Merkezi, uyumlu bir çalışma düzeni ve ortamı sağlamak için tüm uygun önlemleri almak ve bu önlemleri uygulamada başarısız olduğunda gerekli tedbirleri ve etkili çözümler sağlamak, çalışanlarını ve ziyaretçilerini her türlü yasaklanmış davranışa maruz kalmaktan korumakla yükümlüdür.*

*Tüm personel, öğrenci, stajyer, danışman, gönüllü, ziyaretçi, temizlik çalışanından, mevcut politikaların uygulandığı diğer kişilerle etkileşimlerinde hoşgörü, duyarlılık ve farklılıklara saygı göstermeleri beklenir. İşyerinde veya faaliyetleriyle bağlantılı her türlü yasaklanmış davranış, bu ilkelerin ihlalidir ve yasaklanan davranışın işyerinde, resmi seyahat sırasında, resmi bir görev sırasında veya yetkili bir görevde gerçekleşmesine bakılmaksızın ihlal disiplin cezasına neden olabilir.*

*Bu politika, kurumun tüm personeli için geçerlidir. Kurum, işbu politikayı, sözleşmelere dahil ederek tüm danışmanlar, akademisyenler, stajyerler ve ilgili kurumlar için de geçerli hale getirecektir. Kurumdaki tüm çalışanlar gözdağı, düşmanlık, saldırı ve herhangi bir biçimden uzak, uyumlu bir çalışma ve çalışma ortamını teşvik etmek için tüm uygun önlemleri almakla yükümlüdür. Her çalışan, en yüksek davranış standartlarını destekleyerek rol model olarak hareket etmelidir.*

*Yöneticiler ve konuyla ilgili yetkili kişiler, yasaklanmış davranış şikayetlerinin derhal adil ve tarafsız bir şekilde ele alınmasını sağlamakla yükümlüdür. Yöneticilerin ve yetkili kişilerin bu politika kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmemeleri, tespit edildiği takdirde yıllık performans değerlendirmelerine yansıtılacak ve uygun olduğu şekilde idari veya disiplin cezası ile sonuçlanabilecek bir görev ihlali olarak değerlendirilecektir.*

#### *Önleyici tedbirler:*

*Yasaklı davranışların önlenmesi, kurum tarafından alınacak tedbirlerin önemli bir bileşenidir. Uyumlu bir çalışma ve çalışma ortamı sağlamak ve personelini ve diğer ilgilileri her türlü yasaklanmış davranıştan korumak için tüm uygun önlemleri alma görevini yerine getirirken, aşağıdaki önleyici tedbirler kullanılacaktır.*

- Kurum, yasaklanmış davranışlara sıfır toleransı konusunda farkındalık yaratmak, ilgili politika ve prosedürler hakkında rehberlik sağlamak ve uyumlu bir çalışma ve çalışma ortamının yaratılmasını teşvik etmek için tüm personel ve öğrenciler için düzenli ve zorunlu bilinçlendirme programları yürütecektir.*
- Tüm personelden yıldırma, düşmanlık, saldırı ve her türlü yasaklanmış davranış veya misillemeyi içeren, ayrımcılık, taciz, şiddet ve yetkinin kötüye kullanılmasının önlenmesine ilişkin zorunlu bir çevrimiçi eğitim programını tamamlamaları istenecektir. Bu programın başarıyla tamamlanması, personelin performans değerlendirmesine yansıtılacaktır.*
- Yeni işe başlayanlara oryantasyon sürecinde bu politikanın bir kopyasının verilmesini sağlanacaktır. Benzer şekilde, danışmanlara, sözleşme yapılanlara, bu politikanın bir kopyasının verilmesini sağlanabilir.*
- Yasaklanmış davranış örneklerine yol açabilecek sorunları çözmek için, yöneticiler, koordinatörler ve yetkili kişiler, açık iletişim kanallarını sürdürecek ve endişelerini dile getirmek isteyen personelin özgürce ve olumsuz sonuçlardan korkmadan bunu yapabildiğini sağlayacaklardır.*
- Yasaklanmış davranış örneklerine yol açabilecek konularda gizli rehberlik veya tavsiyeye ihtiyaç duyulursa, personel kurum içinde belirlenecek kişiye, gizlilik kuralları içinde danışabilir.*

#### *Düzeltilici önlemler:*

*Yasaklanmış davranışların kurbanı olduklarına inanan bireyler, sorunun oluştuğunu fark ettikten sonra mümkün olan en kısa sürede sorunla ilgilenmeye teşvik edilir. Mağdur olan kişi, aşağıda açıklandığı gibi*

gayri resmi veya resmi bir çözüm süreci seçebilir. Yapılan seçimden bağımsız olarak, mağdur kişinin olayların yazılı bir kaydını hazırlaması ve tutması, tarihleri, yerleri, neler olduğuna dair bir açıklamayı ve herhangi bir tanığın ve olay veya durum hakkında bilgisi olan herkesin adlarını not etmesi teşvik edilir.

- Yasaklanmış davranışlara ilişkin tüm bildirimler ve iddialar, ilgili kişilerin mahremiyetini korumak ve gizliliği mümkün olan en üst düzeyde sağlamak için hassasiyetle ele alınacaktır.
- Kurum tarafında yetkilendirilen kişiler ya da heyet Yasaklanmış davranışlara ilişkin bildirimler ve iddialara yanıt olarak hızlı ve somut adımlar atma görevine sahiptir. Önlem alınmaması, bir görev ihlali olarak değerlendirilebilir ve idari işlem ve/veya disiplin soruşturması açılmasına neden olabilir.

#### Gayri Resmi Prosedürler

Çoğu durumda, durum gayri resmi olarak çözülebilir. Onarıcı adalet de dahil olmak üzere resmi olmayan bir yaklaşım, bir şikâyeti veya şikâyeti tehdit edici olmayan ve çekişmeli olmayan bir şekilde çözme fırsatı sunar. Mağdur bireyler, şikâyetlerini veya şikâyetlerini suçluya bildirmeye ve söz konusu şikâyete veya şikâyete yol açan davranışı durdurmalarını istemeye teşvik edilir, çünkü bazı durumlarda, iddia edilen suçlu davranışlarının saldırgan olduğunun farkında olmayabilir. Bununla birlikte, güç veya statüdeki eşitsizlik veya diğer hususlar, doğrudan iletişimi veya yüzleşmeyi zorlaştırabilir ve mağdur kişilerin suçluyla yüzleşmesi gerekmez. Hiçbir durumda ne mağdur kişiye ne de fail olduğu iddia edilen kişiye gayri resmi bir yaklaşım zorlanamaz. Şikâyet edilen yasaklı davranışın, örneğin ağırlaştırılmış cinsel taciz biçimleri gibi bir suç teşkil ettiği durumlarda, bu tür resmi prosedürlere ek olarak yer alsalar da, resmi olmayan çözümler resmi prosedürlerin yerine geçemez.

- Mağdur olan bireyler, Onarıcı adalet de dahil olmak üzere gayri resmi çözüm arayışında üçüncü bir taraftan yardım isteyebilir. Duruma ve diğerinden ziyade bir yetkiliyle rahat olma düzeylerine bağlı olarak, aşağıdakilerden herhangi birinin yardımını isteyebilirler:
  - a. Yönetici
  - b. Kıdemli kişi
  - c. Yetkili kişi (Yardım talep edilen görevli)
  - d. Soruşturma heyeti
- Yardım talep edilen görevli, mağdur kişinin rızasıyla, durumu bildirmek ve tüm ilgilileri tatmin edecek şekilde sorunun nasıl çözülebileceğini tartışmak için suçlu olduğu iddia edilen kişiyle gayri resmi olarak görüşebilir. Şikâyet edilen yasaklı davranışın aynı zamanda, örneğin ağırlaştırılmış cinsel taciz biçimleri gibi bir suç teşkil edebileceği durumlarda, mağduru resmi bir şikâyette bulunmaya teşvik edecektir.
- Gayri resmi çözüm sürecine dahil olan herkes, durumu gerekli hassasiyet ve gizlilikle ele alma ihtiyacını kabul etmelidir.
- Sonuç ne olursa olsun, yukarıda listelenen görevliler, önerilen eylem planının olumlu veya olumsuz sonuçlarını dikkate alarak, sürecin her aşamasında mağdur tarafa sürekli destek sağlayacaktır. Mağdurun veya suçlu olduğu iddia edilen kişinin başka bir göreve geçici olarak atanması teklif edilirse, bu, ilgili kişinin rızası olmadan gerçekleştirilemez.

#### Resmi prosedürler:

Gayri resmi prosedürlere dahil olan taraflardan herhangi biri tarafından gayri resmi bir çözümün istenmediği veya uygun görülmediği veya başarısız olduğu veya şikâyet edilen yasaklı görevi kötüye kullanmanın da suç teşkil edebileceği durumlarda, mağdur kişi bir suç duyurusunda bulunabilir.

- Şikâyet veya rapor, iddia edilen yasaklı davranış olay(lar)ını ayrıntılı olarak açıklamalı ve konuyla ilgili her türlü ek kanıt ve bilgi sunulmalıdır. Şikâyet veya rapor şunları içermelidir:
  - a. Mağdur olan kişi(ler)in ve iddia edilen fail(ler)in isim(ler)i;
  - b. Olay(lar)ın tarihi/tarihleri ve yeri/yerleri;
  - c. Olay(lar)ın tanımı;
  - d. Varsa tanığın/tanıkların adları;
  - e. Varsa olay(lar)dan haberdar olan kişi(ler)in isimleri;
  - f. Varsa belgesel kanıtlar da dahil olmak üzere diğer ilgili bilgiler;
  - g. Mağdur kişinin veya raporu hazırlayan üçüncü kişinin teslim tarihi ve imzası.

- *Resmi prosedür devam ederken dahi kurum aşağıdaki yaptırım ve disiplin önlemlerinden birini uygulayabilir.*

*Mağdurun istek ve ihtiyaçlarının şikâyet mekanizmasının sonucuna dahil edilmesi de hayati önem taşımaktadır. Örneğin, bir mağdurun bir meslektaşı tarafından şiddet gördüğü durumda ve günlük olarak birlikte çalıştıkları tespit edilirse, sonuç beklenmeden ofis yeniden organize edilir.*

*Yaptırımlar ve disiplin önlemleri:*

*Bu politikanın şartları uyarınca başka bir kişiye taciz, görevini kötüye kullanma ve ayrımcılık yaptığı tespit edilen herhangi biri, aşağıdaki yaptırımlardan herhangi birine tabidir.*

- *Sözlü veya yazılı uyarı*
- *Olumsuz performans değerlendirmesi*
- *Maaşında azaltma*
- *Geçici görevden uzaklaştırma*
- *İşten çıkarma*

*Yaptırımların niteliği, yasaklanan davranışın ağırlığına ve boyutuna bağlı olacaktır. Taciz, görevini kötüye kullanma ve ayrımcılık olaylarının önemsiz olarak ele alınmamasını sağlamak için uygun caydırıcı yaptırımlar uygulanacaktır. Ciddi vakalar, ilgili kişinin derhal görevden alınmasıyla sonuçlanacaktır.*

*Bu politikanın uygulanması*

*Doğa Koruma Merkezi, bu politikanın tüm ilgili kişilere yaygın bir şekilde yayılmasını sağlayacaktır. Personele bilgi verilecektir ve tüm yeni çalışanlara oryantasyon sürecinde politika duyurulacaktır.*

# Kurumsal İşleyiş Dokümanları No: 13-a

## Cinsel Sömürü ve İstismardan Koruma (PSEA) Politikası

Cinsel sömürü ve istismar, evrensel olarak tanınan uluslararası yasal norm ve standartları ihlali anlamına gelir ve Doğa Koruma Merkezi Vakfı (DKM) tarafından hiçbir şekilde kabul edilmeyecek yasaklı davranışlardır. DKM, tüm çalışanları için herhangi bir nedenle ayrımcılıktan ve cinsel taciz dahil işyerinde tacizden uzak güvenli bir ortam sağlamayı taahhüt eder; işyerinde her türlü cinsel tacize karşı sıfır tolerans politikası uygular, tüm olayları ciddiye alır ve tüm cinsel taciz iddialarını derhal soruşturur. Bir başkasına cinsel tacizde bulunduğu tespit edilen herhangi bir kişi, işten çıkarılmaya kadar varan disiplin cezalarıyla karşı karşıya kalır. Tüm cinsel taciz şikayetleri ciddiyetle, gizlilik ilkesine uygun, özenle ve güvenle ele alınır, hiç kimse böyle bir şikâyetle bulunduğu için mağdur edilmez.

### 1. Amaç ve Kapsam

Bu politikanın amacı, DKM nin Cinsel Sömürü ve İstismardan Koruma ile ilgili BM Temel Belgelerinde belirtilen<sup>1</sup> uygulamaları standartlarına uygun taahhütlerini ortaya koymak ve ilgili tüm çalışanları koruma politikasına ilişkin sorumlulukları hakkında bilgilendirmektedir.

Politika, DKM bünyesindeki sözleşmeli tüm çalışanları, DKM ile ilgili iş veya iş dışı her tür görüşmede bulunan kişileri; danışmanları, gönüllüleri, yüklenicileri, iş ortaklarını, basın mensuplarını ve bunlarla sınırlı olmamak üzere, DKM ile birlikte iş ve iletişim sürecindeki tüm bireyleri kapsar.

### 2. Koruma ile ilgili Süreç Yönetimi

DKM koruma ile ilgili süreçleri Önleme, Raporlama, Yanıtlama ve İzleme olmak üzere dört aşamada yürütür.

#### 2.1. Önleme

##### 2.1.1. DKM Sorumlulukları

- Çalışanlarının, bu politikadaki sorumluluklarına aşına olduğundan ve sorumluluklarını bildiğinden emin olmasını sağlayacak belge ve bildirimleri hazırlar ve imzalatır<sup>2</sup>.
- Tüm programlarını, projelerini ve etkinliklerini, bireyleri DKM ile iletişim ve ilişkilerinden kaynaklanabilecek herhangi bir zarar riskinden koruyacak şekilde tasarlamaya ve taahhüt etmeye çalışır.
- Çalışanları işe alırken<sup>3</sup>, yönetirken ve yerleştirirken tüm koruma prosedürlerini işletir.
- Danışmanlar ile yaptığı sözleşmelerde DKM\_PSEA\_Vakıf Danışman Protokol Örneği belgesinde yer aldığı şekli ile Politikada yer alan ilkelere referans verir.
- Çalışanların organizasyondaki rolleriyle orantılı bir düzeyde koruma konusunda eğitim almalarını sağlar<sup>4</sup>.
- Koruma Politikası doğrultusunda gelen raporların derhal ve Madde 2.3de ayrıntılı olarak açıklandığı şekilde takip edilmesini sağlar.

##### 2.1.2. Çalışanların Sorumlulukları

###### 2.1.2.1.1.1. Çocukların Güvenliği

DKM çalışanları ve bağlı bulunan tüm ilgililer;

- 18 yaşın altındaki bir bireyle evlenemezler, cinsel faaliyette bulunamazlar,
- Çocukları sömüremez ve istismarda bulunamazlar.
- Çocuklara fiziksel, duygusal ya da psikolojik şiddet uygulayamazlar.
- Çocuk işçi çalıştıramazlar, çocukların ticari olarak sömürülecekleri faaliyetlerde bulunamazlar
- Cinsel açıdan aşağılayıcı, onur kırıcı veya sömürüye dayanan herhangi bir davranışta bulunamazlar,

###### 2.1.2.1.1.2. Yetişkin Güvenliği

DKM çalışanları ve bağlı bulunan tüm ilgililer;

- Yetişkinlere karşı istismarda bulunamaz ve yetişkinleri sömüremezler
- Yetişkinlere karşı fiziksel, duygusal, psikolojik şiddette bulunamazlar

<sup>1</sup> EK 1 United Nations Secretary-General's Bulletin - ST / SGB / 2003/13 Bölüm 3

<sup>2</sup> EK 2 DKM- PSEA Çalışan Bilgilendirme Belgesi

<sup>3</sup> EK 3 DKM- İş Başvurusunda alınacak PSEA Beyanı

<sup>4</sup> EK 4 DKM – PSEA Çalışan Eğitimi Planlaması

### 2.1.2.1.1.3. Cinsel İstismar ve İstismara Karşı Koruma

DKM çalışanları ve bağlı bulunan tüm ilgililer;

- Para, iş, ayrıcalıklı muamele, mal veya hizmet karşılığında herhangi biriyle cinsel faaliyette bulunamazlar,
- DKMnin iletişim ve iş birliği ağı içinde yer alan bireyler üzerinde güçlerini kullanarak cinsel birliktelik kuramazlar
- Cinsel açıdan aşağılayıcı, onur kırıcı veya sömürüye dayanan herhangi bir davranışta bulunamazlar,

DKM çalışanları ve bağlı bulunan tüm ilgililer;

- Koruma Politikası ihlallerini önleyen ve Koruma Politikasının uygulanmasını teşvik eden bir ortam yaratmaya ve sürdürmeye katkıda bulunmak,
- DKM çalışanı veya ilgili bir bireyin Koruma Politikası ihlaline ilişkin endişe veya şüphelerini bu konudaki DKM sorumlusuna bildirmek zorundadırlar.

## 2.2. Raporlama

DKM çalışanları, aynı kurumda veya DKMnin proje, iletişim ve(ya) iş birliği ağı içinde olan bir iş arkadaşı tarafından cinsel sömürü veya istismara ilişkin endişeler veya şüpheler geliştirdiğinde veya DKMnin proje, iletişim ve(ya) iş birliği ağı içindeki bir birey DKM çalışanları ile ilgili cinsel sömürü veya istismara ilişkin endişeler veya şüpheler geliştirdiğinde ivedilikle aşağıdaki yöntemlerle yazılı olarak ve kanıtlar ile birlikte bildirimde bulunmalıdır.

Yazılı bildirim; çalışanın bağlı bulunduğu İdari ve Mali İşler Koordinatörüne veya başka bir üst düzey yöneticiye veya herhangi yakın bir çalışana veya [etik@dkm.org.tr](mailto:etik@dkm.org.tr) adresine yapılır.

Yazılı bildirimde aşağıdaki konular mutlaka yer almalıdır:

- Ne oldu?  
Olay veya olaylar hakkında ayrıntılı açıklama
- İddia edilen uygunsuz davranışı kim(ler) gerçekleştirdi?  
Davranışı gerçekleştiren kişi(ler)in ad-soyad, iş unvanı ve mensup olduğu kuruluş adı bilgileri
- Olay(lar) ne zaman ve nerede meydana geldi?  
Net tarih ve zaman bilgisi
- Kanıtlar  
Ceza muhakemesi hukukunda cinsel suçların ispatı açısından geçerli olan üç tür delil bu bildirimde de esas alınır. Bunlar: Beyan delili (ör. Sanık, tanık veya mağdur beyanı vs.), Belge delili (ör. Saniğin yazdığı bir mektup), Belirti delili (ör. Olay yerinde kan lekesi, DNA örneği, telefon dinleme kayıtları, videolar vs.)

## 2.3. Yanıtlama

DKM, yapılan bildirim ve(ya)raporlamaları mağdurun gayri resmi veya resmi süreç talebi doğrultusunda takip eder, endişelerin giderilmesi için politika ihlalinde bulunan çalışana ve(ya) ilgiliye uygun disiplin önlemlerini uygulanması da dahil olmak üzere gerekli önlemleri alır.

Cinsel taciz şikâyeti alan ilgili kişi;

- Olay(lar)ın tarihlerini, saatlerini ve detaylarını kaydeder,
- Mağdurun şikâyet sonucunda ne beklediği konusunda görüşlerini tespit eder,
- Mağdura, kurumun konuyu nasıl ele alacağını açıklar,
- Sonraki adımları tartışır ve konuyla ilgili gayri resmi veya resmi şikâyet sürecine karar verilir,
- Mağdurun seçimine saygı duyulur,
- Mağdurun kurum dışında şikayetle ilgili nasıl bir yol izleyebileceği konusunda yasal bilgiler verilir.

### 2.3.1. Gayri resmi süreç

Mağdur konuyu gayri resmi olarak ele almak isterse, şikâyeti alan ilgili kişi;

- Tacizci olduğu iddia edilen kişiye şikâyete yanıt vermesi için fırsat verir,
- Tacizci olduğu iddia edilen kişinin şikâyet mekanizmasını anladığından emin olur,
- Şikâyetçi için kabul edilebilir gayri resmi bir çözüme ulaşmak için her iki taraf arasındaki görüşmeyi kolaylaştırmak veya konuyu çözmek için konuyu şirket içindeki atanmış bir arabulucuya havale etmeyi tercih edebilir,
- Olayın çözümü için belirli bir süre belirlenir, belirlenen tarihe kadar çözülmezse yasal yola başvurulabilir.

### **2.3.2. Resmi süreç**

Mağdur resmi bir şikâyetle bulunmak istiyorsa veya gayri resmi şikâyet süreci mağdur için tatmin edici bir sonuç vermemişse, sorunu çözmek için resmi şikâyet süreci kullanılır. Bu süreçte;

- İdari ve Mali İşler Koordinatörü tarafından cinsel sömürü veya istismara ilişkin endişe veya şüphesi olan kişinin Madde 2.2de açıklandığı şekli ile raporlama yapması talep edilir,
- Yapılan raporlamanın açıklama ve kanıt içeriği İdari ve Mali İşler Koordinatörü tarafından kontrol edilir, eksikler varsa kişiye bu eksikleri tamamlaması için süre verilir
- Raporlama açıklama ve kanıtlar açısından eksiksiz olduğunda, İdari ve Mali İşler Koordinatörü soruşturma sürecini başlatır<sup>5</sup>;
  - Mağdur ve taciz ettiği iddia edilen kişiyle ayrı ayrı görüşülür,
  - Üçüncü taraflarla ayrı ayrı görüşülür,
  - Araştırmaları, bulguları ve tavsiyeleri detaylandıran bir rapor hazırlanır. Rapor da;
    - Cinsel taciz olay(lar)ın gerçekleşip gerçekleşmediği ve
    - Taciz gerçekleşmişse, mağdurla istişare yapılarak seçenekler<sup>6</sup> gözden geçirilir ve uygun çözüm yolunun ne olduğu kararı yer alır.
- Rapor hazır olduğu tarihte DKM Yönetim Kurulu'na iletilir ve iletilmesini izleyen 3 iş günü içinde Yönetim Kurulu raporu değerlendirmek üzere toplantıya çağrılır.
- DKM Yönetim Kurulu toplantısında konu karara bağlanır;
  - Tacizin gerçekleştiği belirlenemezse, işyerinin düzgün işleyişini sağlamak için tavsiyelerde bulunulabilir
  - Tacizin gerçekleştiği belirlenmişse, raporda yer alan uygun çözüm yolu konusunda değerlendirmeler yapılır.

Yaptırımların niteliği, tacizin ağırlığına ve boyutuna bağlı olacaktır. Cinsel taciz olaylarının önemsiz olarak ele alınmamasını sağlamak için uygun caydırıcı yaptırımlar uygulanacaktır. Fiziksel şiddet de dahil olmak üzere bazı ciddi vakalar, tacizcinin derhal görevden alınmasıyla sonuçlanacaktır. Tüm bu işlemlerin mümkün olduğu kadar çabuk ve her halükârda şikâyet tarihinden sonra bir ay içinde sonuçlanması sağlanır.

### **2.4. İzleme**

DKM, resmi bir iç soruşturma yapıp yapılmadığına bakılmaksızın, çalışanın veya ilgilinin neden olduğu zararlardan kurtulanlara destek sağlar ve bu destek ile ilgili alınacak kararlar mağdur tarafından yönetilir.

DKM İdari ve Mali İşler Koordinatörü;

- Tavsiyelerin uygulandığından, davranışın durduğundan ve mağdurun sonuçtan memnun olduğundan emin olmak için konuyu takip eder,
- Tüm işlemlerin kaydını tutar, ayrıca konuyla ilgili tüm kayıtların gizli tutulması sağlar,

## **3. Gizlilik**

Koruma sürecinin tüm aşamalarında gizlilik esastır. Süreç yönetimi boyunca süreç ile ilgili bilgiler her zaman güvenli bir arşivde tutulur.

## **4. Terimler**

Politika ile ilgili terimler EK 5'de açıklanmıştır.

<sup>5</sup> İdari ve Mali İşler Koordinatörü, kurum içi politikaya uygun olarak konuyu kendisi ele alabilir, konuyu dahili veya harici, üç kişiden oluşan bir komiteye havale edebilir.

<sup>6</sup> Bu politikanın şartları uyarınca başka bir kişiye cinsel tacizde bulunduğu tespit edilen herhangi biri, aşağıdaki yaptırımlardan herhangi birine tabidir:

- Sözlü veya yazılı uyarı, özür talebi
- Olumsuz performans değerlendirmesi
- Çalışma düzeninde değişiklik
- Maaşında azaltma
- Geçici görevden uzaklaştırma
- İşten çıkarma

**EK 1 Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliği Cinsel Sömürüye ve İstismara Karşı Koruma İçin Özel Önlemler Bülteni (ST / SGB / 2003/13)<sup>1</sup> - PSEA**

**Section 3  
Prohibition of sexual exploitation and sexual abuse**

3.1 *Sexual exploitation and sexual abuse violate universally recognized international legal norms and standards and have always been unacceptable behaviour and prohibited conduct for United Nations staff. Such conduct is prohibited by the United Nations Staff Regulations and Rules.*

3.2 *In order to further protect the most vulnerable populations, especially women and children, the following specific standards which reiterate existing general obligations under the United Nations Staff Regulations and Rules, are promulgated:*

(a) *Sexual exploitation and sexual abuse constitute acts of serious misconduct and are therefore grounds for disciplinary measures, including summary dismissal;*

(b) *Sexual activity with children (persons under the age of 18) is prohibited regardless of the age of majority or age of consent locally. Mistaken belief in the age of a child is not a defence;*

(c) *Exchange of money, employment, goods or services for sex, including sexual favours or other forms of humiliating, degrading or exploitative behaviour, is prohibited. This includes any exchange of assistance that is due to beneficiaries of assistance;*

(d) *Sexual relationships between United Nations staff and beneficiaries of assistance, since they are based on inherently unequal power dynamics, undermine the credibility and integrity of the work of the United Nations and are strongly discouraged;*

(e) *Where a United Nations staff member develops concerns or suspicions regarding sexual exploitation or sexual abuse by a fellow worker, whether in the same agency or not and whether or not within the United Nations system, he or she must report such concerns via established reporting mechanisms;*

(f) *United Nations staff are obliged to create and maintain an environment that prevents sexual exploitation and sexual abuse. Managers at all levels have a particular responsibility to support and develop systems that maintain this environment.*

3.3 *The standards set out above are not intended to be an exhaustive list. Other types of sexually exploitive or sexually abusive behaviour may be grounds for administrative action or disciplinary measures, including summary dismissal, pursuant to the United Nations Staff Regulations and Rules.*

<sup>1</sup> <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/No3/550/40/PDF/No355040.pdf?OpenElement>



**EK 2 DKM - PSEA Çalışan Bilgilendirme Belgesi**  
**DKM Cinsel Sömürü ve İstismardan Koruma (PSEA) Politikasına referans olan BM Temel Belgesi (ST / SGB / 2003/13) Bölüm 3 Standartları**

3.1 Cinsel sömürü ve istismar, evrensel olarak tanınan uluslararası yasal norm ve standartları ihlali anlamına gelir ve DKM çalışanları tarafından hiçbir şekilde kabul edilemez.

3.2 DKM Cinsel Sömürü ve İstismardan Koruma Politikası; savunmasız nüfusları, özellikle kadınları ve çocukları daha fazla korumak için, ST / SGB / 2003/13 sayılı Birleşmiş Milletler Belgesi kapsamında yer alan aşağıdaki genel yükümlülük ve standartları referans alır:

(a) Cinsel sömürü ve istismar, ciddi suiistimal eylemidir ve bu nedenle doğrudan işten çıkarma da dahil olmak üzere disiplin suçları ve cezaları kapsamında ele alınır.

(b) Yerel ve(ya) kültürel olarak reşit olma veya rıza yaşına bakılmaksızın, çocuklarla (18 yaşın altındaki bireyler) cinsel aktivite yasaktır. Çocuğun yaşına ilişkin yanlış inanç ya da yanlış bir savunma olamaz

(c) Cinsel menfaat veya diğer küçük düşürücü, aşağılayıcı veya sömürücü davranışlar da dahil olmak üzere seks için para, istihdam, mal veya hizmet alışverişi yasaktır.

(d) Doğası gereği eşitsiz güç dinamiklerine dayandığından ve bu kapsamda DKMnin çalışmalarının güvenilirliğini ve bütünlüğünü zayıflatacağından, DKM çalışanlarının DKMnin proje, iletişim ve(ya) iş birliği ağı içinde yer alan bireyler ile cinsel ilişkilerde bulunması yasaktır

(e) DKM çalışanları, aynı kurumda veya DKMnin proje, iletişim ve(ya) iş birliği ağı içinde olsun ya da olmasın bir iş arkadaşı tarafından cinsel sömürü veya istismara ilişkin endişeler veya şüpheler geliştirdiğinde ivedilikle aşağıdaki yöntemlerle **yazılı olarak** ve **kanıtlar** ile birlikte bildirimde bulunmalıdır.

- Yazılı bildirim; çalışanın bağlı bulunduğu İdari ve Mali İşler Koordinatörüne veya başka bir üst düzey yöneticiye veya herhangi yakın bir çalışana veya [etik@dkm.org.tr](mailto:etik@dkm.org.tr) adresine yapılır.
- Yazılı bildirimde aşağıdaki konular mutlaka yer almalıdır:
  - Ne oldu?  
Olay veya olaylar hakkında ayrıntılı açıklama
  - İddia edilen uygunsuz davranışı kim(ler) gerçekleştirdi?  
Davranışı gerçekleştiren kişi(ler)in ad-soyad, iş unvanı ve mensup olduğu kuruluş adı bilgileri
  - Olay(lar) ne zaman ve nerede meydana geldi?  
Net tarih ve zaman bilgisi
  - Kanıtlar  
Ceza muhakemesi hukukunda cinsel suçların ispatı açısından geçerli olan üç tür delil bu bildirimde de esas alınır. Bunlar: Beyan delili (ör. Sanık, tanık veya mağdur beyanı vs.), Belge delili (ör. Sanığın yazdığı bir mektup), Belirti delili (ör. Olay yerinde kan lekesi, DNA örneği, telefon dinleme kayıtları, videolar vs.)

Yukarıda açıklanan ve DKM Cinsel Sömürü ve İstismardan Koruma (PSEA) Politikasına referans olan BM Temel Belgesi (ST / SGB / 2003/13) Bölüm 3 Standartlarını okuduğumu, anladığımı, kabul ettiğimi ve bir örneğini de dijital olarak aldığımı beyan ederim.

TARİH

AD SOYAD

İMZA

### **EK 3 DKM - İş Başvurusunda alınacak PSEA Beyanı**

*İş başvurumu gönderdiğim tarihte*

- *Cinsel Sömürü ve İstismardan Koruma ile ilgili ST / SGB / 2003/13 sayılı Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliği Belgesinde Bölüm 3'te yer alan*
  - *Para, iş, ayrıcalıklı muamele, mal veya hizmet karşılığında herhangi biriyle cinsel faaliyette bulunmak,*
  - *18 yaşın altındaki bir bireyle cinsel faaliyette bulunmak,*
  - *Cinsel açıdan aşağılayıcı, onur kırıcı veya sömürüye dayanan herhangi bir davranışta bulunmak.*

*hususlarında hakkımda herhangi bir şikayet bulunmadığını*

- *Bu konuda DKMnin gerek duyması durumunda, özgeçmişimde listelediğim daha önceki çalışmalarımıla ilgili kurumlar nezdinde araştırma yapmasını kabul ettiğimi*

*Beyan ederim.*

*Tarih / Ad, Soyad*

#### **EK 4 DKM – PSEA Çalışan Eğitimi Planlaması**

*DKM, çalışanlarının organizasyondaki rolleri orantılı bir düzeyde koruma konusunda eğitim almalarını sağlamak amacıyla;*

- A. İlk işe başlayan çalışana işe başladığı tarihi takip eden 3 iş günü içinde,*
- B. Mevcut çalışanlara her ayın ilk Pazartesi günü tüm çalışanların katıldığı Aylık Ekip Toplantısında ve*
- C. Projeye özel eğitimlere ihtiyaç duyulduğunda, proje ekibinin oluşturulduğu ve tüm ekip üyelerinin işe başladığı tarihten sonraki 5 iş günü içinde*

*İdari ve Mali İşler Koordinatörünün organize ettiği eğitimler düzenler.*

*Bu eğitimlerde;*

- <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/> adresinde yer alan yazılı ve görsel dökümanlar,*
- UNICEF Agora platformunda çevrimiçi olarak herkese açık olan, yaklaşık 2 saat süren ve tamamlandığında sertifika sunan İngilizce, Türkçe ve Arapça dillerinde hazırlanmış olan PSEA kursu bağlantıları<sup>7</sup>*
- BM Temel Belgesi (ST / SGB / 2003/13) ve*
- DKM Cinsel Sömürü ve İstismardan Koruma (PSEA) Politika Belgesi çalışanlarla paylaşılır ve*
- DKM - PSEA Çalışan Bilgilendirme Belgesi İdari ve Mali İşler Koordinatörü tarafından çalışana imzalatılır, bir kopyası kendisine iletilir.*

---

<sup>7</sup> <https://agora.unicef.org/course/info.php?id=28696> TR  
<https://agora.unicef.org/course/info.php?id=7380> EN  
<https://agora.unicef.org/course/info.php?id=18168> AR

## EK 5 Terimler ve Açıklamaları

Cinsel taciz	<p>Bir veya daha fazla olayı içerebilir ve tacizi oluşturan eylemler fiziksel, sözlü ve sözsüz olabilir. Cinsel taciz teşkil eden davranış veya davranış örnekleri aşağıdakileri içerir ancak bunlarla sınırlı değildir:</p> <p>Fiziksel davranış</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Okşamak, çimdiklemek, öpmek, sarılmak yoluyla uygunsuz ve istenmeyen fiziksel temaslar</li><li>Cinsel saldırı dahil fiziksel şiddet</li><li>Ödül veya tehdit aracılığıyla cinsel istekte bulunmak</li></ul> <p>Sözlü davranış</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Bir işçinin görünüşü, yaşı, özel hayatı vb. hakkında yorumlar</li><li>Cinsel yorumlar, hikayeler ve şakalar</li><li>Çalışanın cinsiyetine dayalı hakaretler</li><li>Küçümseyen veya ataerkil sözler</li><li>Tekrar eden rahatsız edici dışarı çıkma davetleri</li><li>Müstehcen mesajlar göndermek (telefon veya e-posta ile)</li></ul> <p>Sözsüz davranış</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Müstehcen hareketler</li><li>Nesnelerin müstehcen olarak kullanılması</li><li>Ishk</li><li>Rahatsız edici bakışlar</li></ul> <p>Doğa Koruma Merkezi, cinsel tacizin aynı cinsiyetten kişiler arasında da meydana gelebileceğini kabul eder. Önemli olan, cinsel davranışın, kendisine yöneltilen kişi tarafından istenmeyen ve hoş karşılanmamasıdır.</p>
Cinsel sömürü ve istismara karşı koruma (PSEA)	<p>İnsani ve kalkınma topluluğu tarafından, etkilenen nüfusun çalışan veya ilgili çalışan tarafından cinsel sömürünün ve bunun kötüye kullanılmasının önlenmesine atıfta bulunmak için kullanılan terim. Birleşmiş Milletler Genel Sekreterinin Cinsel Sömürüye ve İstismara Karşı Koruma İçin Özel Önlemler Bülteninden türemiştir. (ST/SGB/2003/13)</p>
Cinsel Sömürü	<p>Başkalarının cinsel sömürüsünden parasal, sosyal veya politik olarak yararlanma dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, cinsel amaçlar için, bir güvenlik açığı oluşması, farklı güç veya güven konumunun kötüye kullanılması veya bunlara teşebbüs edilmesi anlamına gelir. Bu tanım, insan ticareti ve modern köleliği de içerir.</p>
Cinsel İstismar	<p>ister zorla ister eşitsiz veya zorlayıcı koşullar altında olsun, gerçek ve tehdit altındaki kişiye karşı gerçekleşen cinsel nitelikteki fiziksel saldırı</p>
Çocuk	<p>18 yaşın altındaki birey</p>
Koruma	<p>Özellikle cinsel sömürü, istismar ve tacizin meydana gelmesini önlemek, insanları, özellikle savunmasız yetişkinleri ve çocukları bu zarardan korumak ve zarar meydana geldiğinde uygun şekilde cevap vermek için tüm makul adımları atmak</p>
Koruma Politikası ihlaline ilişkin yazılı bildirim	<p>Koruma Politikası ihlaline ilişkin endişesi veya şikayeti olan çalışanın konuyu açıklama ve delilleri ile birlikte yazılı <b>olarak</b> bildirimini; Ceza muhakemesi hukukunda cinsel suçların ispatı açısından geçerli olan üç tür delil bu bildirimde de esas alınır. Bunlar:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Beyan delili: Sanık, tanık veya mağdur beyanı vs.</li><li>Belge delili: Örneğin, samığın yazdığı bir mektup.</li><li>Belirti delili: Olay yerinde kan lekesi, dna örneği, telefon dinleme kayıtları, videolar vs.</li></ol>
Mağdur	<p>Sömürülen veya istismar edilen kişi</p>

<i>Psikolojik Zarar</i>	<i>Kötü isim çağırısı, sürekli eleştiri, küçümseme, kalıcı utanç, hücre hapsi ve izolasyon gibi aşağılayıcı ve aşağılayıcı muamele de dahil olmak üzere (ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere) duygusal veya psikolojik istismar</i>
<i>Risk Altındaki Yetişkin</i>	<i>Zihinsel ya da diğer sakatlık sebepleri ile yaş ya da hastalık nedeniyle bakıma ihtiyacı olan ya da olabilecek bir kişi; ve kendisine bakamayan ya da kendisini önemli zararlara ya da sömürüye karşı koruyamayan kişi</i>
<i>Sıfır Tolerans</i>	<i>Kurum tarafından belirlenen kuralların hiçbir şekilde esnetilmemesi, tamamına uyulması ve tek bir istisnanın bile olmaması; bu politika çerçevesinde belirlenen kurallara uyulmadığı durumlarda verilen cezaların tartışılmaksızın uygulanması ve uygulamada hiçbir şekilde farklılık gösterilmemesi</i>
<i>Zarar</i>	<i>Psikolojik, fiziksel ya da özlük haklara yönelik herhangi bir ihlal; zararlar DKM ile ilişkili çalışanların veya çalışan davranışları ve(ya) DKM çalışmalarının, projelerinin tasarımı ve uygulanması ile ilgili olabilir.</i>